

2007

ACV-BELGIUM

# europa

Europa van werknemers | Europese sociale dialoog

*Het nieuwe Europese akkoord over de aanpak van pesteringen en geweld op het werk gaat niet zover als de Belgische wetgeving en heeft dan ook niet onmiddellijk impact op België, maar het is wel weer een stapje in de richting van een meer sociaal Europa.*

## Europees akkoord over aanpak pesteringen en geweld op het werk

**Niet alleen in België, ook op Europees vlak is er een sociale dialoog tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Binnen de zogenaamde 'autonome' sociale dialoog bereikten de sociale partners een akkoord over de aanpak van pesteringen en geweld op het werk. Over de tekst werd tien maanden lang onderhandeld, geen gemakkelijke bespreking dus. De tekst heeft al bij al weinig impact op België. Belgische werknemers zijn beter af. Maar het is wel weer een stapje naar een meer sociaal Europa.**

Met dit akkoord erkennen de Europese werkgevers en de bij het EVV aangesloten vakbonden dat pesteringen en geweld op het werk onaanvaardbaar zijn. Het akkoord verplicht ondernemingen om heel duidelijk te zeggen dat pesteringen en geweld op het werk onder geen beding worden getolereerd. Daarnaast verduidelijkt het akkoord de procedure die moet worden gevolgd in geval van problemen. Het akkoord stipuleert heel duidelijk dat het de verantwoordelijkheid is van de werkgever om in samenspraak met de werknemers en/of hun afgevaardigden te bepalen welke maatregelen moeten worden genomen, die maatregelen te evalueren en toe te zien op de naleving ervan. Dankzij het akkoord kan ook geweld door derden worden aangepakt.

### Weinig impact op België

Verandert het akkoord veel voor Belgische werknemers? Neen. Belgische werknemers worden reeds beschermd tegen pesteringen en geweld op het werk – en zelfs een stuk beter – door een

Belgische wet. Die wet kwam er overigens nadat de Belgische sociale partners op interprofessioneel niveau niet tot een cao konden komen. Het belang

van dit Europees akkoord ligt elders... Het is mee een aanzet tot de uitbouw van een echt stelsel van arbeidsverhoudingen op Europees vlak. Het nieuwe raamakkoord is het zesde dat door de Europese sociale partners is getekend sinds de start van de Europese sociale dialoog 20 jaar geleden.

| Andrée Debrulle |

### Twee soorten akkoorden

Er zijn twee soorten akkoorden: akkoorden waartoe de Europese Commissie het initiatief neemt en autonome akkoorden. Een woordje uitleg.

**Akkoorden waartoe de Europese Commissie het initiatief neemt:** krachtens het EU-Verdrag wordt het initiatief van de Europese Commissie vervolgens overgenomen door de sociale partners die overeen het kader en de modaliteiten onderhandelen. Het akkoord krijgt dan de draagwijdte van een richtlijn van de Europese Raad. De richtlijn die wordt vermeld in de titelen van de 27 lidstaten en afgestemd op de specificiteit van het communautaire rechtssysteem, moet door de lidstaten worden omgezet in eigen wetgeving. Gebeurt dat niet, dan wordt een voortdurende niet-nakoming ingesteld. Van deze categorie tellen we drie raamakkoorden over contracten van bepaalde tijd, deeltijdwerken en ouderschapsverlof.

**Autonome akkoorden:** zijn een initiatief van de sociale partners op basis van hun gemeenschappelijk meerjarenplan en zonder enige inmenging, positief of negatief, van de Europese Commissie. Als het akkoord is ondertekend, dient het omgezet in de nationale wetgeving. Dat gebeurt op initiatief van de sociale partners zelf. Door het akkoord te ondertekenen, verbinden ze zich tot de nationale wet te onderwerpen om het akkoord uit te voeren. Van deze categorie tellen we drie akkoorden over telewerk, stress op het werk en geweld en pesteringen.